

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Soleman, Pelealu, & Maramis, 2017)

Peranan tenaga kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kinerja tenaga kesehatan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan hendaknya mampu mempunyai sikap rasional juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, berwawasan ilmu dan terampil serta dapat memegang teguh etika profesi ketenagaan kesehatan (Agus, 2013)

Menurut (Soleman et al., 2017) dalam menghadapi era globalisasi saat ini, Rumah sakit dituntut memiliki kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama pasien sebagai objek layanan. Salah satu bagian tenaga kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat karena pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit, akan tetapi seperti yang kita lihat diberbagai rumah sakit masih banyak perawat yang mempunyai kinerja yang kurang baik (Agus, 2013).

Kinerja menjadi isu dunia pada tahun 2012 saat ini, penelitian Direktorat Keperawatan dan PPNI mengenai kegiatan perawat diketahui bahwa lebih dari 75% dari seluruh kegiatan pelayanan kesehatan adalah kegiatan pelayanan keperawatan (Wahyuni & Arruum, 2011). Kinerja karyawan adalah salah satu tantangan paling mendasar. Alasannya adalah

bahwa kinerja sebagai fenomena terkait erat dengan aspek efektivitas, manajemen pengetahuan dan kualitas dari satu sisi dan untuk manajemen, pembiayaan, dan pengembangan organisasi dari sisi lain (Platis, Reklitis, & Zimeras, 2015)

Menurut (Abdullah, 2014) Dalam garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan dalam dua hal, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja individu adalah motivasi. Menurut (Wibowo, 2013) Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang.

Menurut Notoatmojo (2007, dalam Aswat et al., 2010) Motif atau motivasi berasal dari kata Latin *moreve* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Handoko (2009, dalam Mudayana, 2010) Motivasi individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan tanggung jawab dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat, karena tanpa dorongan semangat dari dalam diri seorang perawat, maka hasil kerja yang ditunjukkan tidak akan maksimal. Kinerja perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Langingi et al., 2015.)

Menurut Hasil penelitian (Ayyash et al, 2011) terhadap perawat yang bekerja di Rumah Sakit Gaza Eropa (EGH) menunjukkan bahwa tingkat motivasi tingkat rata-rata kinerja berdasarkan penilaian tahunan adalah 82,1% dan nilai motivasi karena pelatihan dalam jabatan yakni sekitar 81% Studi ini

menyimpulkan bahwa perawat yang bekerja di EGH umumnya termotivasi dan kinerja mereka tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan dan jadwal kerja yang adil adalah yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi dan memperkuat kinerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Sitinjak dan Wardhana (2018, dalam putri, 2018) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam hasil Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat sebesar 80,5%, sisanya yaitu sebesar 19,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian tersebut.

Survei yang telah dilakukan (Lambrou, Kontodimopoulos, & Niakas, 2010) di Cyprus public general hospital mengungkapkan bahwa pencapaian peringkat pertama di antara empat motivator utama, diikuti oleh upah, rekan kerja dan atribut pekerjaan. Hasil dari penelitiannya adalah Profesional Kesehatan cenderung lebih termotivasi oleh faktor intrinsik, hal ,meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut hasil penelitian Sugiono (2002,dalam Agus 2013) disalah satu rumah sakit yang ada di Jawa Tengah didapatkan hasil pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu  $\pm 58\%$ . Motivasi perawat yang kurang berpengaruh pada penurunan kinerja, ditunjukkan dengan perawat datang terlambat, pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan saat jam kerja, kurangnya kerja sama dengan teman sejawat. Hal tersebut juga ditunjukkan dengan keluhan pasien/keluarga bahwa sikap perawat kurang baik (kurang ramah, kurang peduli saat pasien membutuhkan perawatan).

Kinerja dan motivasi kerja berbeda antara perawat satu dengan perawat lainnya. Penurunan kinerja perawat dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor terutama adalah salah satunya motivasi kerja dari perawat itu sendiri (Putri,2018). Menurut Jais dan Hasanbasri (2007, dalam putri, 2018) Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terutama motivasi dan kinerja bagi perawat agar mutu asuhan keperawatan

yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di rumah sakit petala bumi pekanbaru provinsi riau Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum pelatala bumi bisa dilihat dari tingkat kehadiran atau kedisiplinan perawat dirumah sakit petala bumi berkisar antara 90%, hal ini dapat diketahui dari keterlambatan perawat pergantian shift kerja dan ini menimbulkan komunikasi personal antar perawat menjadi tidak baik, evaluasi produktifitas kenyamanan lingkungan kerja yang nyaman dilihat dari tata ruang perawat yang tidak ada perubahan dari tahun ketahun sehingga menimbulkan rasa bosan dan malas saat bekerja serta tidak adanya reward untuk untuk perawat yang berprestasi (Tiara,et al., 2017)

Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru adalah salah satu rumah sakit swasta yang berstandar internasional yang memiliki karyawan berjumlah 822 orang yang terdiri dari 18 ruangan pelayanan keperawatan, jumlah perawat dari seluruh ruangan tersebut yakni 271 perawat.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada 4 koordinator ruangan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru diketahui kinerja perawat mengalami penurunan hal ini diperkuat oleh data yang didapatkan dari HRD RS Eka hospital pekanbaru terdapat absensi yang tidak normal yakni berjumlah 43% pada bulan juni dan 25 % pada bulan juli 2019. Yang menyebabkan absensi tidak normal ini karena perawat sering tidak datang tepat waktu dalam pergantian shif atau sering terjadi keterlambatan sehingga hal ini menyebabkan kurangnya tanggung jawab perawat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Koordinator dari 4 ruangan tersebut mengatakan keterlambatan tersebut disebabkan karena ketidakdisiplinan, kurangnya tanggung jawab, kurangnya rasa senang dalam bekerja, dan keinginan untuk berprestasi dalam memberikan pelayanan terbaik juga tidak ada karena motivasi dalam diri individu atau motivasi instrinsiknya rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam diri individu sendiri atau motivasi

instrinsik rendah jika motivasi perawat rendah dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh perawat tersebut. Menurunnya kinerja perawat tersebut dapat dilihat melalui data KPI (*Key Performance Indicators*) Divisi Keperawatan Eka Hospital Pekanbaru nilai yang mampu dicapai pada pada divisi ini hanya 84% sedangkan standar nilai yang harus dicapai yakni 100%.

Selain melakukan wawancara kepada Koordinator, wawancara juga dilakukan kepada 10 orang perawat mengenai penyebab menurunnya motivasi 6 perawat menjawab mereka memang mengalami penurunan motivasi dalam bekerja terutama motivasi instrinsik motivasi perawat menurun karena kurang kondusifnya hubungan antar sesama pegawai, banyaknya beban yang harus ditanggung responden selain ditempat kerja karena sebagian responden sudah menikah dan berkeluarga sehingga beban yang ditanggung responden lebih banyak, tidak adanya reward atau penghargaan bagi perawat yang memiliki kinerja baik oleh sebab itu kinerja menurun karena motivasi pada perawat terutama motivasi instrinsik juga menurun.

Oleh sebab itu Melihat pada kenyataan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apakah motivasi yang mempengaruhi kinerja kerja perawat di RS eka hospital pekanbaru karna masih adanya angka absensi yang abnormal yang tentu saja dapat mempengaruhi kinerja perawat di masing –masing ruangan, dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kerja Perawat Di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2019”

## **B. Rumusan Masalah**

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat, karena tanpa dorongan semangat dari dalam diri seorang perawat, maka hasil kerja yang ditunjukkan tidak akan maksimal. Berdasarkan data yang didapatkan dari HRD RS Eka hospital pekanbaru terdapat absensi yang tidak normal yakni berjumlah 43% pada bulan juni dan 25 % pada bulan juli 2019. Yang menyebabkan absensi tidak normal ini karena keterlambatan perawat, keterlambatan tersebut disebabkan karena ketidakdisiplinan dan kurangnya

tanggung jawab perawat sehingga menyebabkan penurunan kinerja perawat. Kurangnya tanggung jawab dan kesadaran diri perawat dalam melaksanakan tugasnya ini merupakan bagian dari kurangnya motivasi perawat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka telah diketahui bahwa yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah Bagaimana Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kerja Perawat Di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2019.

### **C. Tujuan**

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kerja Perawat Di Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2019.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui Gambaran Demografi Perawat Di Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2019.
- b. Untuk mengetahui Gambaran Motivasi Kerja Perawat Di Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2019.
- c. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Kerja Perawat Di Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2019.
- d. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di eka hospital pekanbaru tahun 2019

### **D. Manfaat**

#### 1. Bagi STIKes Payung Negeri Pekanbaru

Penelitian ini dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan lebih lanjut dan dapat memperkaya khasanah dunia kerja melalui informasi yang diperoleh dari lapangan sehingga akhirnya akan menghasilkan sarjana yang kompetitif.

2. Bagi Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan sumber informasi bagi pengelola Rumah Sakit sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi kerja perawat di poliklinik RS Eka hospital pekanbaru

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini Dapat dijadikan perbandingan dan pertimbangan untuk melakukan penelitian ditempat lain yang berkaitan dengan motivasi kerja perawat